BIULETYN
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Warszawa, dnia 20 kwietnia 1960 r. **Nr 4**

SPIS TREŚCI:

Dział A

Poz. 28 — uchwała Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 20 listopada 1959 r. w sprawie dalszego umocnienia i rozwoju działalności terenowych komisji związków zawodowych . . . . . Str. 58

„ 29 — wytyczne Komitetu Wykonawczego Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 26 stycznia 1960 r. w sprawie działania zarządów głównych związków zawodowych i wojewódzkich komisji związków zawodowych w realizacji uchwał IV Kongresu Związków Zawodowych i III Zjazdu PZPR . . . . . „ 59

„ 30 — pismo okólne Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 8 stycznia 1960 r. w sprawie wynagrodzenia księgowych pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych przy jednostkach budżetowych . . . . . „ 64

Dział B

„ 31 — uchwała Nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym . . . . „ 65

„ 32 — uchwała Nr 486 Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 1959 r. w sprawie kompleksowych analiz ekonomiczno-technicznych rocznej działalności przedsiębiorstw państwowych . . . . . „ 72

„ 33 — uchwała Nr 28 Rady Ministrów z dnia 26 stycznia 1960 r. zmieniająca uchwałę z dnia 30 listopada 1949 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym . . . . . „ 73

„ 34 — rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 25 stycznia 1960 r. w sprawie obniżenia skali w podatku od wynagrodzeń dla niektórych grup pracowników . . . . . „ 75

„ 35 — zarządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 stycznia 1960 r. w sprawie ustalenia wzoru oraz trybu nadawania odznaki „Za zasługi w dziedzinie geodezji i kartografii“ . . . . . „ 75

„ 36 — okólnik Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Finansów z dnia 29 stycznia 1960 r. w sprawie korygowania podstawy obliczenia funduszu zakładowego . . . . . „ 76

DZIAŁ A

28

UCHWAŁA
PREZYDIUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 20 listopada 1959 r.

w sprawie dalszego umocnienia i rozwoju działalności terenowych komisji związków zawodowych.

Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych biorąc pod uwagę doświadczenia organizacyjne ruchu zawodowego w ciągu ostatnich lat, fakt zwiększenia samodzielności organów terenowej władzy ludowej oraz dyskusję i wnioski Komitetu Wykonawczego CRZZ — doszło do przekonania o potrzebie rozszerzenia uprawnień i zasięgu działalności wojewódzkich komisji związków zawodowych jako międzyzwiązkowych organów operatywnego kierownictwa oraz reprezentanta interesów ogółu pracujących i ruchu zawodowego wobec organów państwowych i rad narodowych oraz instytucji społecznych.

Wojewódzkie komisje związków zawodowych coraz lepiej spełniają w terenie zadania koordynowania pracy międzyzwiązkowej, przenoszenia doświadczeń itp. Rozwinęły one szeroką, z punktu widzenia mas pracujących pożyteczną współpracę z radami narodowymi i powołanymi przez nie komisjami społecznymi, co ma szczególne znaczenie w związku z rozszerzeniem uprawnień rad narodowych.

WKZZ jako organy międzyzwiązkowej działalności muszą wzmocnić swoje wysiłki w usprawnianiu i zacieśnianiu współpracy z radami narodowymi i ich organami, czynnie współuczestniczyć w obsadzaniu komisji rad narodowych aktywem zainteresowanych związków, regularnie kontrolować działalność tego aktywu w komisjach oraz zwiększyć troskę o coraz lepsze zaspokajanie potrzeb ludzi pracy swojego terenu, o wszechstronny rozwój gospodarki terenowej. Śmielej powinny one podejmować inicjatywę w kierunku zwalczania spekulacji i nadużyć, przejawów samowoli i biurokratyzmu, przestrzegania praworządności i kształtowania społecznej dyscypliny obywateli.

Na WKZZ spoczywa niemała rola współdziałania w opracowywaniu terenowych planów aktywizacji gospodarczej, planów rozwoju budownictwa mieszkaniowego wszystkich rodzajów, remontów mieszkań i gospodarki lokalowej, budownictwa socjalnego i kulturalnego, w usprawnianiu działalności sieci handlowej i usług oraz organizowaniu społecznej kontroli ich działalności, w polepszaniu opieki zdrowotnej, rozwoju oświaty i upowszechnianiu kultury wśród ludzi pracy.

WKZZ rozwijając swoją działalność pod ideowym kierownictwem i przy pomocy wojewódzkich instancji Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej przyczyniły się do znacznego podniesienia roli i autorytetu związków zawodowych w terenie, wniosły niemały wkład w realizację uchwał KC PZPR, w dzieło rozwoju demokracji socjalistycznej i samorządu robotniczego, znacznie przyczyniły się do wyzwolenia zdrowej inicjatywy i aktywnego udziału klasy robotniczej w sprawowaniu władzy państwowej i zarządzaniu gospodarką narodową.

Prezydium CRZZ ocenia, że wokół WKZZ, a szczególnie prezydiów WKZZ, skupili się najbardziej ofiarni działacze związkowi, oddani sprawie robotniczej, sprawie socjalizmu i Polski Ludowej.

Podkreślając pozytywny dorobek WKZZ i słuszność kierunku ich działania, Prezydium CRZZ zwraca uwagę na zaniedbania w pracy i osłabienie związkowej dyscypliny ze strony niektórych członków WKZZ — przedstawicieli zarządów okręgów związków zawodowych — w jej pracach, w wykonywaniu zleconych im obowiązków i realizacji wspólnie podjętych uchwał. Zjawisko to jest tym bardziej niepokojące, gdyż wraz z rozwojem uprawnień i zakresu działania rad narodowych nie idzie w parze rozwój działalności terenowych organów międzyzwiązkowych. Z tych względów międzyzwiązkowe problemy nie są odpowiednio zabezpieczone w terenowych planach rozwojowych, jak również nie są na bieżąco załatwiane sprawy członków związków zawodowych. Dlatego niezbędne jest umocnienie roli, rozszerzenie zadań i uprawnień WKZZ oraz polepszenie pracy zarządów okręgowych z radami zakładowymi.

W tym celu Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

1. Biorąc pod uwagę wzrastające uprawnienia rad narodowych w rozwijaniu kultury i oświaty, należy obowiązki i zadania w zakresie całokształtu pracy masowo-politycznej i wychowawczej wśród załóg, oświaty robotniczej, upowszechniania kultury wśród szerokich mas pracujących oraz organizowania masowego wypoczynku po pracy stopniowo przenosić z zarządów głównych związków zawodowych do WKZZ i przekazać im w tej dziedzinie do końca 1960 roku pełne związkowe kierownictwo na terenie województwa.

WKZZ powinny te zadania wykonywać w oparciu o rozwój działalności zarządów okręgowych związków zawodowych w tej dziedzinie, spełniając rolę kierowniczą i koncepcyjną w rozwijaniu masowej kultury w środowiskach robotniczych, rozwijając w tym zakresie szeroką współpracę z radami narodowymi i powołanymi przez nie komisjami kultury, z aktywem spośród twórców, artystów i działaczy instytucji kulturalnych i naukowych.

2. WKZZ i zarządom okręgowym związków zawodowych będzie podporządkowana operatywna działalność inspekcji pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, ustawodawstwa pracy, celowości realizacji inwestycji i planowych nakładów finansowych na poprawę warunków bhp w zakładach,

przedsiębiorstwach i instytucjach, oraz współpraca TIP z radami narodowymi.

W kompetencji zarządów głównych związków zawodowych pozostają natomiast takie sprawy, jak opracowywanie branżowych przepisów bhp i przepisów prawnych, ich interpretacja, opracowywanie normatywów i tablic zużycia odzieży ochronnej, ustalanie wytycznych o stosowaniu zasad ochrony pracy, analizowanie wypadkowości i chorób pochodzenia zawodowego, współpraca z resortami i instytutami naukowymi, biurami projektowo-konstrukcyjnymi itp.

3. WKZZ i zarządy okręgowe związków zawodowych powinny przygotować się począwszy od 1961 r. do sprawowania w szerokim zakresie funkcji koordynacyjnej w dziedzinie rozwoju wychowania fizycznego i sportu.

4. Prezydium CRZZ, doceniając rolę i znaczenie WKZZ w kształtowaniu przez ruch związkowy prawidłowych, zgodnych z interesem członków związków zawodowych kierunków działania, widzi konieczność rozszerzenia ich składu i zakresu działania, stworzenia im lepszych warunków pracy i działalności. W tym celu powołuje się we wszystkich WKZZ sekretarzy do spraw masowej pracy wychowawczej, kulturalno-oświatowej, wychowania fizycznego i sportu.

5. Prezydium CRZZ widzi również konieczność wzmocnienia pracy WKZZ w zakresie przenoszenia doświadczeń pracy KSR, rad robotniczych i rad zakładowych, rozwijania współpracy z organizacjami terenowymi NOT i zakładami naukowo-badawczymi, rozwijania produkcji, współzawodnictwa pracy oraz wynalazczości pracowniczej. W tym celu Prezydium CRZZ uważa za słuszne, przynajmniej w WKZZ działających w dużych ośrodkach przemysłowych, ustanowić w 1960 r. etatowe stanowiska przewodniczących WKZZ.

6. WKZZ powinny przejawiać więcej troski o rozwój PKZZ i MKZZ, przychodzić im z systematyczną pomocą w rozwijaniu ich działalności.

7. WKZZ powinny być organami koordynującymi działalność zarządów okręgowych związków zawodowych i innych ogniw związkowych we wszystkich wymagających tego dziedzinach pracy związkowej, m. in. prowadzić wymianę doświadczeń i osiągnięć produkcyjnych i organizacyjnych, przyczyniać się do rozwoju współzawodnictwa pracy, rozwoju pracy kulturalno-oświatowej, stałego podnoszenia opieki nad zdrowiem, rozbudowy instytucji usługowych itp.

Obowiązkiem WKZZ jest brać aktywny udział w organizowaniu i bieżącej kontroli wykonania uchwał CRZZ i zarządów głównych związków zawodowych.

Prezydium CRZZ jest zdania, że wraz z podnoszeniem roli WKZZ i rozszerzeniem ich uprawnień — celem zapewnienia członkom związków zawodowych realizacji ich postulatów związanych z pracą w danej branży — musi iść w parze rozwój bardziej samodzielnej działalności zarządów okręgowych związków zawodowych.

Biorąc pod uwagę międzyzwiązkowy charakter działalności WKZZ, a także i innych terenowych organów związkowych (powiatowych i miejskich komisji związków zawodowych) — Prezydium CRZZ zaleca Komitetowi Wykonawczemu CRZZ opracowanie i wydanie szczegółowych wytycznych w sprawie umocnienia roli, rozszerzania zadań i uprawnień, określenia sposobu finansowania i podstaw organizacyjnej działalności wojewódzkich, powiatowych i miejskich komisji związków zawodowych.

Prezydium
Centralnej Rady Związków
Zawodowych

29

WYTYCZNE

KOMITETU WYKONAWCZEGO CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 26 stycznia 1960 r.

w sprawie działania zarządów głównych związków zawodowych i wojewódzkich komisji związków zawodowych w realizacji uchwał IV Kongresu Związków Zawodowych i III Zjazdu PZPR.

W celu dalszego zwiększenia roli i znaczenia związków zawodowych w budownictwie socjalizmu w naszym kraju, w rozwijaniu życia społeczno-politycznego oraz realizowaniu zadań gospodarczych, socjalno-bytowych i kulturalno-wychowawczych Komitet Wykonawczy Centralnej Rady Związków Zawodowych ustala niniejsze wytyczne działania dla wszystkich ogniw związkowych.

Podstawowym zadaniem całego ruchu zawodowego jest dalsze konsekwentne wprowadzanie w życie uchwał IV Kongresu Związków Zawodowych i III Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej.

W celu zabezpieczenia pełnej realizacji tego zadania należy:

1) stale umacniać rolę i znaczenie branżowych związków zawodowych w rozwiązywaniu przez nie zagadnień ekonomicznych i zawodowych; usprawnić kierowanie pracą terenowych instancji i ogniw związkowych przez zarządy główne; skoncentrować całą uwagę w działalności związkowej przede wszystkim na rady zakładowe i samorządy robotnicze oraz udzielać im wszechstronnej i konkretnej pomocy w wykonywaniu ich zadań;
2) umacniać działalność i podnieść rolę wojewódzkich komisji związków zawodowych jako międzyzwiązkowych instancji, zespalających wszystkie zarządy okręgowe związków zawodowych w jedną wojewódzką reprezentację ogółu pracujących i ruchu zawodowego wobec organów państwowych, rad narodowych,

instytucji społecznych oraz kierujących operatywną, międzyzwiązkową działalnością w terenie;

3) dokonać podziału w pracy związkowej, określić kompetencje w sprawowaniu funkcji kierowniczej WKZZ jako organów wykonawczych oraz ich uprawnienia do podejmowania uchwał i decyzji w powierzonych im sprawach.

CZĘŚĆ I.

Kierując się głęboką troską o dalszy rozwój działalności branżowych związków zawodowych, Komitet Wykonawczy CRZZ uważa za niezbędne, aby każdy zarząd główny w większym stopniu koncentrował swoją uwagę przede wszystkim na rozwiązywaniu zagadnień wynikających ze specyfiki tej dziedziny gospodarki narodowej, która objęta jest działalnością danego związku, znacznie głębiej wnikał w węzłowe problemy ekonomiczne swojej branży i wspólnie z resortami rozwiązywał je z pełną znajomością rzeczy.

Zarządy główne związków zawodowych powinny dążyć do polepszenia metod i stylu swej pracy organizacyjnej i pracy podległych im niższych ogniw związkowych, do rozszerzenia działalności związkowej i oparcia jej w większym stopniu na społecznym aktywie związkowym.

Zarządy główne związków zawodowych, zacieśniając współpracę z resortami i zjednoczeniami, powinny z nimi współdziałać w planowaniu resortowym, w zarządzaniu przemysłem, w ulepszaniu metod organizacji pracy i produkcji. W tym celu muszą one stale usprawniać pracę samorządów robotniczych, wdrażać załogi do współzarządzania produkcją i zakładami pracy, do walki o poprawę organizacji pracy i procesów wytwórczych, do podnoszenia ekonomicznych wyników działalności produkcyjnej przedsiębiorstw.

Dla podniesienia wydajności pracy i produkcji przemysłowej konieczne jest większe zwrócenie uwagi na problemy rozwoju techniki, racjonalizacji i wynalazczości. Torując drogę postępowi technicznemu zarządy główne powinny śmielej zwalczać wszelkie opory hamujące rozwój ruchu współzawodnictwa pracy, popularyzować osiągnięcia całych załóg i inicjatyw przodujących ludzi pracy, współdziałać z resortami w ustalaniu i realizacji planów dokształcania ogólnego i zawodowego załóg pracowniczych, twórczo wykorzystywać nowe formy pracy stosowane przez bohaterów pracy i inicjatorów współzawodnictwa pracy w ZSRR i innych krajach socjalistycznych, torować drogę szerszemu wykorzystywaniu w naszym przemyśle, w poszczególnych branżach i zakładach pracy współczesnych osiągnięć światowej nauki i techniki.

Zarządy główne powinny kierować uwagę podległych im ogniw związkowych na sprawę organizowania w oddziałach i wydziałach produkcyjnych narad wytwórczych, kształtujących socjalistyczny stosunek załóg do swych zakładów pracy. Powinny również systematycznie i uporczywie wdrażać cały aktyw związkowy do tego, aby czuł się odpowiedzialny za realizację wysuwanych na naradach wytwórczych, na zebraniach pracowniczych i konferencjach samorządu robotniczego wniosków dotyczących usprawnienia procesów wytwórczych i technologicznych metod produkcji, organizacji pracy, gospodarki materiałowej i surowcowej, zwalczania marnotrawstwa, brakoróbstwa itd.

Organizując udział mas pracujących w rozwoju produkcji i powiększaniu dochodu narodowego, zarządy główne powinny jednocześnie pogłębiać wiedzę o warunkach pracy i płacach pracowniczych, zwiększać bezpośredni swój wpływ na regulowanie płac poprzez zawieranie układów zbiorowych pracy, współdziałanie przy wprowadzaniu technicznie uzasadnionych norm pracy, stwarzanie odpowiednich bodźców materialnego zainteresowania pracowników rozwojem produkcji, przestrzeganie wykonywania przez administrację i samych pracowników umowy o pracę oraz postanowień regulaminów pracy.

Zarządy główne związków zawodowych powinny zwrócić większą uwagę na rozwiązywanie problemów socjalnych załóg pracowniczych oraz ich spraw bytowo-mieszkaniowych, wnikliwe analizowanie tych potrzeb i planowe zabezpieczenie ich realizacji przez resorty. Obowiązkiem zarządów głównych — uwzględniając postulaty załóg — jest wysuwanie wniosków zmierzających do zabezpieczenia w planach resortowych odpowiednich kredytów na rozwój budownictwa mieszkaniowego, urządzeń kulturalnych, socjalno-bytowych, zdrowotnych, sanitarnych i sportowo-wypoczynkowych.

W trosce o poprawę warunków pracy w zakładach i przedsiębiorstwach zarządy główne związków zawodowych powinny w większym niż dotychczas stopniu zajmować się zagadnieniami bezpieczeństwa i higieny pracy, wnioskowaniem zmian w branżowych przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy, opracowywaniem obowiązujących w tym zakresie instrukcji, określaniem norm zużycia odzieży roboczej i ochronnej, wskazywaniem stanowisk pracy uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, przygotowywaniem przepisów o dodatkowych urlopach i skróconym czasie pracy, analizowaniem przyczyn powstawania chorób zawodowych oraz sposobów ich usuwania dzięki właściwemu planowaniu inwestycji i wykorzystaniu funduszy przeznaczonych na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zarządy główne zobowiązane są udzielać efektywnej pomocy podległym im instancjom i organizacjom związkowym, szczególnie w rozwiązywaniu problemów ściśle branżowych, których nie da się załatwić w zakładzie pracy lub przez terenowe organa związkowe w porozumieniu z administracją gospodarczą. Tego rodzaju sprawy powinny być załatwiane na wniosek i z inicjatywy zarządów głównych przez władze resortowe lub centralne.

Ważnym zadaniem zarządów głównych związków zawodowych jest rozwijanie działalności w zakresie łączności międzynarodowej, umacnianie jedności działania związków zawodowych i proletariackiego internacjonalizmu, współdziałanie z odpowiednimi organizacjami związków zawodo-

wych państw obozu socjalistycznego i krajów kapitalistycznych. W rozwijaniu kontaktów międzynarodowych zarządy główne kierują się ustalonym centralnie planem i możliwościami przeznaczonego na ten cel budżetu dewizowego.

Kierując się uchwałami Kongresu Centralnej Rady Związków Zawodowych, uchwałami własnymi w zakresie podziału i gospodarowania składką członkowską zarządy główne związków zawodowych prowadzą całokształt polityki finansowej, gospodarują finansami i majątkiem swego związku.

Zarządy główne związków zawodowych odpowiadają za właściwy dobór kadr związkowych zarówno w aparacie zarządu głównego, zarządów okręgów i oddziałów związkowych, jak i w radach zakładowych. Ich obowiązkiem jest dobieranie i wychowywanie szerokiego aktywu związkowego spośród robotników, mistrzów i techników, inżynierów, lekarzy, nauczycieli, artystów, działaczy kultury i oświaty, spośród kobiet i młodzieży wszystkich zawodów.

Na zarządach głównych spoczywa również ważne zadanie organizowania i prowadzenia w związkach zawodowych szerokiej pracy politycznej i wychowawczej, zmierzającej do kształtowania socjalistycznej świadomości mas pracujących i czynnego zaangażowania ich w dzieło socjalistycznego budownictwa. Jako najwyższe organy związków branżowych zarządy główne powinny w tym zakresie udzielać pomocy instrukcyjnej i metodycznej zarządom okręgów, oddziałom oraz radom zakładowym.

Zarządy główne związków zawodowych powinny dążyć do polepszenia stylu kierowania działalnością organizacyjną, do wzmocnienia kontroli wykonywania uchwał przez organa związkowe, do pogłębienia merytorycznej działalności związkowej i wzbogacenia jej. Celem polepszenia swej działalności zarządy główne powinny skoncentrować się w większym niż dotychczas stopniu na pracy problemowo-koncepcyjnej, co wiąże się z koniecznością lepszego ideowo-politycznego przygotowania i wyspecjalizowania kadry etatowej aparatu związkowego do wykonywania zadań, jakie związkom zawodowym przypadają w udziale z ustalonego przez partię programu rozwoju sił Polski Ludowej.

W realizowaniu tych specyficznie branżowych, odpowiedzialnych zadań żadne inne ogniwo związkowe nie jest w stanie zastąpić działalności zarządów głównych branżowych związków zawodowych. One wyłącznie powołane są do wypełniania tej odpowiedzialnej funkcji, do podnoszenia treści i formy pracy wszystkich instancji związku na coraz wyższy poziom oraz do coraz lepszego zaspokajania potrzeb załóg pracowniczych i mas związkowych.

Szczególne zadania ciążą na prezydiach zarządów głównych związków zawodowych, które są zobowiązane do opracowania planu realizacji wytycznych KW CRZZ, aby w jak najkrótszym czasie poprawić pracę związkową, podnieść autorytet zarządów głównych związków zawodowych wobec resortów, organizacji gospodarczych i załóg zakładów pracy.

Komitet Wykonawczy CRZZ — zgodnie z uchwałą Prezydium CRZZ z dnia 20 listopada 1959 r. — uznaje za słuszne odciążenie zarządów głównych związków zawodowych od wykonywania niektórych zadań nie związanych ściśle ze specyfiką branżową i przekazanie tych zadań wojewódzkim komisjom związków zawodowych.

CZĘŚĆ II.

Komitet Wykonawczy CRZZ uważa za konieczne wzmocnić rolę wojewódzkich komisji związków zawodowych jako kierowniczych instancji związkowych powołanych do wykonywania zadań o charakterze międzyzwiązkowym.

Działalność WKZZ powinna koncentrować się głównie na realizacji następujących zadań:

1) Współdziałanie z radami narodowymi w zakresie:
   a) poprawy zaopatrzenia rynku w artykuły masowego spożycia, właściwego rozdziału masy towarowej, usprawnienia pracy placówek handlowych oraz zwalczania nadużyć i spekulacji;
   b) rozbudowy sieci punktów usługowych i polepszenia jakości usług dla lepszego zaspokajania potrzeb gospodarstwa domowego;
   c) poprawy warunków zdrowotnych i sanitarnych w miastach i osiedlach, poprawy pracy placówek otwartych służby zdrowia, rozwoju urządzeń masowego wypoczynku oraz zaspokajania potrzeb kulturalnych ludności;
   d) rozwoju budownictwa mieszkaniowego, remontów mieszkań i gospodarki lokalowej;
   e) rozwoju oświaty i upowszechniania kultury, a także pomocy w rozwoju szkolnictwa zawodowego dla pracujących;
   f) koordynowania związkowej działalności sportowej oraz organizowania masowego rozwoju kultury fizycznej w zakładach pracy i środowiskach, pełnego wykorzystania istniejących urządzeń sportowych, organizacji masowego wypoczynku oraz współdziałania w tej dziedzinie z ZMS, wojewódzkimi komitetami kultury fizycznej i innymi organizacjami.
2) Rozwijanie związkowej działalności kulturalno-oświatowej i stopniowe przejmowanie odpowiedzialności za organizację życia kulturalnego na terenie województwa w świetlicach, klubach, domach kultury przez:
   a) uczestniczenie przedstawicieli WKZZ w pracach komisji koordynacyjnych do spraw kultury i oświaty powołanych przy wojewódzkich radach narodowych;
   b) sprawowanie nadzoru nad prawidłowym rozmieszczeniem urządzeń kulturalno-oświatowych, kin związkowych i obiektów sportowo-wypoczynkowych;
   c) udzielanie pomocy w rozwijaniu działalności międzyzwiązkowym klubom, domom kultury oraz innym środowiskowym placówkom kulturalnym;

d) organizowanie szkolenia aktywu kulturalno-oświatowego w poszczególnych ośrodkach przemysłowych;
e) podnoszenie na wyższy poziom pracy artystycznych zespołów amatorskich, organizowanie dla nich poradnictwa, zapewnianie im pomocy ze strony artystów zawodowych, oper, filharmonii, członków miejscowych związków twórczych, nauczycieli i innych aktywnie udzielających się w tym ruchu osób spośród inteligencji pracującej;
f) prowadzenie poradnictwa w zakresie czytelnictwa, organizowanie narad z kierownikami i bibliotekarzami bibliotek związkowych, popieranie konkursów i imprez czytelniczych;
g) organizowanie narad i udzielanie pomocy metodycznej dla redaktorów gazet zakładowych, gazetek ściennych i kierowników radiowęzłów zakładowych;
h) organizowanie poradnictwa programowego i fachowego dla pracowników kin związkowych.

3) Nadzorowanie przy udziale zarządów okręgowych związków zawodowych działalności inspekcji pracy w zakresie kontroli przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz przepisów ustawodawstwa pracy, opiniowanie celowości inwestycji i planowanych nakładów finansowych na poprawę warunków bhp w zakładach, przedsiębiorstwach i instytucjach.
4) Prowadzenie systematycznego doszkalania aktywu związkowego w zakresie ogólnym, ideowo-politycznym i zawodowym.
5) Upowszechnianie i organizowanie wymiany doświadczeń między branżami z pracy przodujących samorządów robotniczych i rad zakładowych rozwijających ruch współzawodnictwa o tytuł brygady pracy socjalistycznej.
6) Wnikanie w prace samorządów robotniczych, organizowanie dla nich pomocy w terminowym przygotowaniu materiałów na KSR, zwracanie uwagi na systematyczne organizowanie w zakładach pracy narad wytwórczych i zebrań związkowych dla omawiania bieżących zagadnień produkcyjnych oraz sposobów załatwiania wniosków wysuniętych uprzednio przez członków załóg.
7) Rozwijanie współpracy związków zawodowych z terenowymi organizacjami NOT, z wyższymi uczelniami, zwłaszcza z uczelniami technicznymi, oraz zakładami naukowo-badawczymi w zakresie nowych metod produkcji, popularyzacji książki technicznej, organizacji doświadczeń w usprawnianiu procesów techniczno-organizacyjnych, opanowywaniu i wprowadzaniu do produkcji pomysłów racjonalizatorskich i nowatorskich, nowej techniki i nowych metod wytwarzania.
8) Rozwijanie współpracy z wojewódzkimi zarządami Towarzystwa Przyjaźni Polsko-Radzieckiej w zakresie krzewienia wiedzy o osiągnięciach Związku Radzieckiego w budownictwie komunizmu, o rozwoju radzieckiej nauki i techniki, o życiu i pracy ludzi radzieckich, o działalności radzieckich związków zawodowych. Udzielanie poparcia dla działalności TPPR powinno przyczyniać się do umocnienia przyjaźni polsko-radzieckiej, która jest częścią składową działalności wychowawczej polskich związków zawodowych.

Podobną współpracę powinny WKZZ nawiązywać z wojewódzkimi zarządami towarzystw przyjaźni z bratnimi krajami socjalistycznymi.

9) Nawiązywanie i utrzymywanie w województwach przygranicznych kontaktów z bratnimi organizacjami związkowymi państw sąsiadujących, a mianowicie z ZSRR, CSR i NRD.
10) Organizowanie akcji opiekuńczej nad szkołami, rozwijanie społecznej akcji budowy 1000 szkół na 1000-lecie Państwa Polskiego.
11) Rozwijanie współpracy z Komitetami Frontu Jedności Narodu i innymi organizacjami w organizowaniu i kierowaniu akcjami politycznymi, w czasie kampanii wyborczej do Sejmu PRL i rad narodowych. Kierowanie ogólnozwiązkowymi akcjami organizacyjnymi, gospodarczymi oraz kampaniami społeczno-politycznymi zleconymi przez CRZZ i wynikającymi z zadań ogólnokrajowych lub z potrzeb danego terenu. W tym zakresie WKZZ działają zawsze w porozumieniu z właściwymi KW PZPR.
12) Rozwijanie współpracy z organizacjami młodzieżowymi — ZMS i ZMW — w zakresie pracy wychowawczej wśród młodzieży i opieki nad młodzieżą pracującą. Udzielanie pomocy ZHP w wychowywaniu młodzieży, szczególnie w zakresie krzewienia wiedzy technicznej.
13) Organizowanie konferencji prasowych, informowanie redakcji terenowych o planach i zamierzeniach związków zawodowych, inspirowanie tematyki związkowej kolegium redakcyjnemu oraz przygotowywanie własnych publikacji prasowych.

*

WKZZ jako instancje międzyzwiązkowe, powołane do koordynacji pracy związków zawodowych na swoim terenie, działają pod kierownictwem Prezydium CRZZ, realizują uchwały CRZZ, jej Prezydium i Komitetu Wykonawczego oraz kontrolują wykonywanie przez zarządy okręgowe uchwał zarządów głównych związków zawodowych.

W zakresie ustalonym niniejszymi wytycznymi WKZZ sprawują kierowniczą rolę w stosunku do wszystkich działających na danym terenie zarządów okręgowych, oddziałów i rad zakładowych, podejmują własne uchwały i zabezpieczają ich wykonanie. W związku z tym Komitet Wykonawczy CRZZ przyznaje WKZZ następujące uprawnienia:

1) Koordynowanie działalności zarządów okręgowych i organizacji związkowych na swoim terenie dla zabezpieczenia realizacji uchwał CRZZ, jej Prezydium i Komitetu Wykonawczego w zakresie działalności międzyzwiązkowej.

2) Delegowanie działaczy związkowych, jako swych przedstawicieli, do komisji rad narodowych, wysłuchiwanie sprawozdań i ocenianie ich działalności.
3) Czuwanie nad wypełnianiem przez wszystkie organizacje związkowe ich obowiązków wynikających ze Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych i z zasad demokracji wewnątrzzwiązkowej.
4) Ocenianie, jak niższe instancje związkowe i ich członkowie realizują uchwały dotyczące działalności międzyzwiązkowej, informowanie CRZZ i zarządów głównych związków zawodowych o pracy zarządów okręgowych, oddziałów i rad zakładowych, z tym że WKZZ — jako organizacje sprawujące funkcje kontroli we wszystkich dziedzinach działalności związkowej — materiały i wnioski pokontrolne przesyłają do CRZZ i zainteresowanego zarządu głównego związku zawodowego.
5) Opiniowanie wniosków w sprawie mianowania kandydatów na dyrektorów i zastępców dyrektorów okręgów wczasowych FWP, przewodniczących i sekretarzy wojewódzkich zarządów pracowniczych ogrodów działkowych oraz starszych inspektorów pracy CRZZ.
6) Powoływanie — zgodnie z art. 69 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych — powiatowych i miejskich komisji związków zawodowych i kierowanie ich działalnością.

CZĘŚĆ III.

Komitet Wykonawczy CRZZ ustala następujące zasady powoływania władz wojewódzkich komisji związków zawodowych:

1) W oparciu o § 65 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w skład WKZZ wchodzą:
   a) przewodniczący poszczególnych zarządów okręgowych i oddziałów branżowych związków zawodowych, albo upełnomocnieni przez właściwe plenum przedstawiciele zarządu okręgowego,
   b) wybrani przez zainteresowane środowisko lub wyznaczeni przez właściwe zarządy główne związków zawodowych przedstawiciele tych branż przemysłowych i środowisk pracowniczych, które nie mają swych zarządów okręgowych ani oddziałów na terenie danego województwa,
   c) członkowie Plenum CRZZ działający w zakładach pracy na terenie województwa,
   d) dyrektor wojewódzkiego zarządu ubezpieczeń społecznych,
   e) starszy inspektor pracy w danym województwie,
   f) WKZZ na swym plenarnym posiedzeniu może przyjąć uchwałę o rozszerzeniu swego składu o przedstawicieli rad zakładowych największych zakładów pracy znajdujących się bezpośrednio na terenie miasta, w którym znajduje się siedziba WKZZ; liczba przedstawicieli tych rad nie powinna przekraczać jednej trzeciej stanu osobowego WKZZ,
   g) WKZZ może zapraszać na swe posiedzenia dyrektora szkoły związkowej, dyrektora okręgu FWP oraz korespondenta „Głosu Pracy".
2) Zgodnie z § 66 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych — WKZZ wybiera ze swego grona w jawnym głosowaniu:
   a) przewodniczącego WKZZ,
   b) 2 lub 3 wiceprzewodniczących WKZZ,
   c) 2 lub 3 członków Prezydium WKZZ,
   d) zgodnie z § 68 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w skład WKZZ i jej prezydium wchodzą sekretarze etatowi WKZZ.

   Etaty przewodniczących WKZZ oraz liczbę sekretarzy WKZZ i innego personelu ustala Prezydium CRZZ.

   Przewodniczący i sekretarze WKZZ są wybierani na plenarnym posiedzeniu WKZZ po uzgodnieniu kandydatur z Prezydium CRZZ. Pozostały personel WKZZ angażowany jest przez CRZZ na wniosek prezydium WKZZ.
3) Wybory władz WKZZ odbywają się każdorazowo po zakończeniu konferencji sprawozdawczo-wyborczych do zarządów okręgowych związków zawodowych. W miarę potrzeby władze te mogą być uzupełnione.
4) Całokształtem prac WKZZ kieruje prezydium, które zatwierdza plany pracy, sprawdza i ocenia stan przygotowania spraw wnoszonych na posiedzenia WKZZ, przedkłada WKZZ wnioski w sprawie podziału dotacji na działalność związkową, projekty uchwał i wniosków wynikających z operatywnej działalności WKZZ.
5) Kierując się zasadami centralizmu demokratycznego WKZZ dba o podnoszenie autorytetu związków zawodowych, o poziom moralny aktywu i działaczy związkowych. W uzasadnionych przypadkach prezydium WKZZ ma prawo wystąpić bezpośrednio do CRZZ i zarządu głównego z wnioskiem o odwołanie ze składu WKZZ jej członka. Po uzgodnieniu swego wniosku z zarządem głównym właściwego związku zawodowego i CRZZ, prezydium WKZZ sprawę odwołania członka ze składu WKZZ wnosi na najbliższe plenarne posiedzenie WKZZ. Plenum właściwej instancji związkowej w przypadku odwołania jej przedstawiciela ze składu WKZZ ma prawo delegować innego przedstawiciela, w porozumieniu z prezydium zarządu głównego danego związku zawodowego i prezydium WKZZ.

CZĘŚĆ IV.

W powiatach i miastach wydzielonych — zgodnie z § 69 Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych WKZZ mogą tworzyć powiatowe i miejskie komisje związków zawodowych według następujących zasad:

1) w skład PKZZ i MKZZ wchodzą:
   przewodniczący oddziałów związków zawodowych, przewodniczący rad zakładowych większych zakładów pracy oraz zatrudnieni na danym terenie członkowie i zastępcy członków Plenum Centralnej Rady Związków Za-

wodowych. Skład liczbowy tych komisji powinien kształtować się w granicach od 15 do 45 osób.

2) PKZZ i MKZZ wybierają ze swego grona w głosowaniu jawnym przewodniczącego, wiceprzewodniczącego i sekretarza, którzy pełnią swe funkcje społecznie.

3) PKZZ i MKZZ reprezentują interesy ogółu związkowców powiatu (miasta wydzielonego) wobec powiatowych i miejskich rad narodowych, współdziałają w tym zakresie z organizacjami gospodarczymi, politycznymi i społecznymi.

4) PKZZ i MKZZ w rozwijaniu swej działalności korzystają z wszystkich uprawnień związków zawodowych wynikających z ustawy z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych oraz ze Statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych w Polsce.

Komitet Wykonawczy
Centralnej Rady Związków
Zawodowych

30

PISMO OKÓLNE
CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 8 stycznia 1960 r.

w sprawie wynagrodzenia księgowych pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych przy jednostkach budżetowych.

Stosownie do postanowień zawartych w § 5 uchwały Nr 274 Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania za prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych związków zawodowych (Mon. Pol. Nr 61, poz. 300) Ministerstwo Finansów w dniu 19 grudnia 1959 r. wydało okólnik (Nr BA 4364/4621/59) wprowadzający jednolite zasady zatrudniania i wynagradzania prowadzących rachunkowość PKZP, działających przy jednostkach budżetowych.

Celem umożliwienia zapoznania się ze sposobem stosowania powyższego okólnika w PKZP działających przy jednostkach budżetowych załączamy jego odpis.

KIEROWNIK ZESPOŁU FINANSOWEGO
CRZZ
(—) M. Stoszko-Długosiecka

Załącznik do pisma okólnego z dnia 8 stycznia 1960 r.

Odpis

MINISTERSTWO FINANSÓW

Nr BA 4364/4621/59

Warszawa, dnia 19 grudnia 1959 r.

Ministerstwa i Urzędy Centralne, Prezydia Wojewódzkich Rad Narodowych (Rad Narodowych miast wydzielonych z województw)

wszystkie

W związku z uchwałą Nr 274 Rady Ministrów z dnia 26.VI.1959 r. w sprawie zasad wynagrodzenia za prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych związków zawodowych (Mon. Pol. Nr 61, poz. 300) Ministerstwo Finansów w celu jednolitego wymiaru zatrudniania i wynagradzania osób, obowiązanych do prowadzenia rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych w jednostkach budżetowych — ustala w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych następujące wytyczne:

1. 1) Ustalenia liczby pracowników obowiązanych do prowadzenia rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz wymiaru czasu ich pracy dokonują kierownicy jednostek budżetowych (zakładów budżetowych, urzędów, instytucji), po zasięgnięciu opinii właściwej rady zakładowej (organizacji związkowej).

2) Przy ustalaniu wymiaru czasu pracy należy brać pod uwagę rzeczywiste potrzeby kasy, a w szczególności: liczbę członków kasy, ilość operacji rachunkowych łącznie z obsługą kasową i sprawozdawczością finansową oraz ilość jednostek lub zakładów budżetowych, bądź ich oddziałów obsługiwanych przez daną kasę zapomogowo-pożyczkową.

3) Przy uwzględnieniu zasad podanych w punkcie 2) w kasach liczących do 1000 członków można zatrudnić jednego, lub kilku pracowników w niepełnym wymiarze godzin. W kasach liczących ponad 1000 członków, a w uzasadnionych przypadkach ponad 900 członków, można zatrudnić jednego, lub zależnie od potrzeb kasy kilku pracowników w pełnym wymiarze godzin, bądź jednego w pełnym i niezbędną liczbę pracowników w niepełnym wymiarze godzin.

4) W przypadku powierzenia pracy zamiast jednemu kilku pracownikom, łączny wymiar czasu ich pracy nie może przekraczać wymiaru godzin obliczonego dla danej kasy według zasad podanych w pkcie 2),

2. 1) Wysokość wynagrodzenia za prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych ustala kierownik jednostki budżetowej w porozumieniu z właściwą radą zakładową (organizacją związkową). Za podstawę wysokości wynagrodzenia należy przyjąć, proporcjonalnie do ustalonego czasu pracy, odpowiednie stawki płac podstawowych obowiązujących w danej jednostce budżetowej dla pracowników wykonujących czynności finansowo-księgowe, nie wyższe niż przewidziane dla stanowiska księgowego i nie niższe niż 120 złotych miesięcznie.

2) Poza wynagrodzeniem, o którym mowa w punkcie 1), nie przysługują dodatki ani premie przewidziane dla pracowników wykonywujących czynności finansowo-księgowe.

3. Z osobami prowadzącymi rachunkowość pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej w niepełnym wymiarze godzin jednostka budżetowa zawiera umowę zlecenia, zaś z osobami prowadzącymi tę rachunkowość w pełnym wymiarze godzin — umowę o pracę (w ramach posiadanych etatów osobowych).

4. Ustalenie nowych zasad wynagrodzenia za prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych nie może spowodować zwiększenia kredytów lub dotacji budżetowych.

DYREKTOR GENERALNY
(—) Pawłowski

DZIAŁ B

31

UCHWAŁA Nr 24 RADY MINISTRÓW

z dnia 25 stycznia 1960 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym.

(Monitor Polski z dnia 1 lutego 1960 r. Nr 9, poz. 43)

W celu zainteresowania personelu inżynieryjno-technicznego w stałym poprawianiu pracy przedsiębiorstw — Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala następujące zasady premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym:

§ 1. Premie pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych objętych planowaniem centralnym wypłaca się z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego.

§ 2. 1. Wysokość zasadniczego funduszu premiowego dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw ustala dla poszczególnych branż właściwy minister w porozumieniu z Ministrem Finansów i Ministrem Pracy i Opieki Społecznej, w granicach 10 — 30% funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych przedsiębiorstw danej branży.

2. Zasadniczy fundusz premiowy dla pracowników umysłowych powinien być objęty odrębną pozycją w planie funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa.

§ 3. 1. Przedsiębiorstwo ma prawo do utworzenia pełnego zasadniczego funduszu premiowego, jeżeli zaplanuje i osiągnie w danym roku wynik gospodarczy porównywalnie co najmniej równy wynikowi roku poprzedzającego.

2. Przez określenie „przedsiębiorstwo zaplanuje wynik gospodarczy" należy rozumieć sporządzenie w obowiązującym trybie planu techniczno-przemysłowo-finansowego przedsiębiorstwa na podstawie dyrektywnych wskaźników ustalonych przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem w ramach narodowego planu gospodarczego, z tym że przedsiębiorstwo może zaplanować zadania wyższe, nie może natomiast zaplanować zadań niższych.

3. W razie nieosiągnięcia przez przedsiębiorstwo wyniku gospodarczego równego porównywalnie wynikowi roku poprzedzającego, zasadniczy fundusz premiowy ulega zmniejszeniu o 10% za pogorszenie wyniku w granicach do 1%, po dalszych 15% za rozpoczęty drugi i trzeci procent pogorszenia wyniku i po 30% za rozpoczęty czwarty i piąty procent pogorszenia wyniku. Jeżeli pogorszenie wyniku przekroczy 5%, przedsiębiorstwo traci prawo do zasadniczego funduszu premiowego.

4. Prezes Rady Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej może podwyższyć do 10% granicę pogorszenia wyniku gospodarczego, przy której przedsiębiorstwo traci prawo do tworzenia zasadniczego funduszu premiowego, i w związku z tym odpowiednio zmienić stawki procentowe zmniejszenia tego funduszu, o których mowa w ust. 3.

§ 4. 1. Jeżeli do planu na dany rok przedsiębiorstwo przyjmuje inny asortyment produkcji lub też inną jej strukturę asortymentową albo inne ceny, stawki itp. (art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 marca 1958 r. o funduszu zakładowym przedsiębiorstw państwowych — Dz. U. z 1958 r. Nr 18, poz. 74 i z 1959 r. Nr 72, poz. 453) niż w roku poprzedzającym, to obowiązane jest doprowadzić do porównywalności wynik roku poprzedzającego do wyniku planowanego na dany rok (obliczenie bazy).

2. Baza, o której mowa w ust. 1, powinna być równa bazie ustalonej dla zastosowania przepisów

rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1959 r. w sprawie funduszu zakładowego w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Dz. U. z 1960 r. Nr 4, poz. 24).

3. Za zgodą jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem nie oblicza się bazy w przypadku, gdy:

1) zmiany, o których mowa w ust. 1, występują w nieznacznym stopniu,
2) nastąpiła całkowita zmiana asortymentu produkcji lub inne przyczyny uniemożliwiające obliczenie bazy.

4. W przypadku określonym w ust. 3 pkt 1 podstawą porównania jest wynik osiągnięty w roku poprzedzającym, a w przypadku określonym w ust. 3 pkt 2 — wynik planowany na dany rok.

5. Ilekroć w dalszych przepisach uchwały jest mowa o wyniku roku poprzedzającego, należy przez to rozumieć także wynik doprowadzony do porównywalności (obliczoną bazę).

§ 5. Przedsiębiorstwom, których planowany wynik działalności gospodarczej, oparty na wskaźnikach ustalonych przez jednostkę nadrzędną w ramach narodowego planu gospodarczego, jest niższy od wyniku roku poprzedzającego, oraz przedsiębiorstwom nowo powstałym lub powstałym w wyniku reorganizacji pełny zasadniczy fundusz premiowy przysługuje za osiągnięcie wyniku planowanego.

§ 6. 1. Zasadniczy fundusz premiowy tworzy się w okresach kwartalnych.

2. Dla ustalenia, czy przedsiębiorstwo osiągnęło w poszczególnych kwartałach danego roku wynik gospodarczy uzasadniający utworzenie zasadniczego funduszu premiowego w kwartałach oraz dla obliczenia jego wysokości należy wynik ten (przyjmując dane od początku roku do końca danego kwartału) porównać:

1) z wynikami poszczególnych kwartałów roku poprzedzającego w obrachunku narastającym — w przypadkach określonych w § 4 ust. 3 pkt 1;
2) z bazą podzieloną na kwartały w takich procentach, w jakich w roku poprzedzającym kształtowały się wyniki poszczególnych kwartałów w stosunku do wyniku rocznego — w przypadkach określonych w § 4 ust. 1; w szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą jednostki nadrzędnej, bazę można podzielić na kwartały według proporcji wynikających z planu na rok bieżący;
3) z zaplanowanymi wynikami w planach kwartalnych danego roku — w przypadkach określonych w § 4 ust. 3 pkt 2 i § 5.

§ 7. 1. Przedsiębiorstwa, które zaplanują i osiągną wynik gospodarczy lepszy od uprawniającego do pełnego zasadniczego funduszu premiowego, tworzą ponadto dodatkowy fundusz premiowy.

2. Dodatkowy fundusz premiowy tworzy się po roku na podstawie zweryfikowanego zgodnie z obowiązującymi przepisami i zatwierdzonego przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem bilansu rocznego przedsiębiorstwa.

§ 8. 1. Podstawą do obliczenia dodatkowego funduszu premiowego jest kwota poprawy wyniku, stanowiąca różnicę między wynikiem faktycznie osiągniętym w danym roku a wynikiem roku poprzedzającego.

2. Kwotę dodatkowego funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa oblicza się nad podstawie tabeli określającej procenty planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych, przypadające za zaplanowaną poprawę rentowności. Tabele te ustalają dla przedsiębiorstw ich jednostki nadrzędne opierając się na tabelach i kwotach ustalonych dla tych jednostek nadrzędnych przez właściwych ministrów w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów oraz Ministrami Finansów i Pracy i Opieki Społecznej; przy ustalaniu tabel należy brać pod uwagę wielkość zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw oraz stopień trudności poprawy wyników.

3. Przy ustalaniu tabel i kwot dla jednostek nadrzędnych nad przedsiębiorstwami za podstawę przyjmuje się tabele i kwoty ustalone dla poszczególnych ministerstw przez Przewodniczącego Komisji Planowania Gospodarczego oraz Ministrów Finansów i Pracy i Opieki Społecznej.

4. Przy ustalaniu tabel dla ministerstw należy posiłkować się tabelą stanowiącą załącznik nr 1 do uchwały.

§ 9. 1. Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie wynik równy wynikowi zaplanowanemu, wyższemu od wyniku roku poprzedzającego, tworzy dodatkowy fundusz premiowy w kwocie odpowiadającej wynikającemu z tabeli (§ 8 ust. 2) procentowi funduszu płac podstawowych za zaplanowaną poprawę rentowności.

2. Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie wynik lepszy od wyniku zaplanowanego, tworzy dodatkowy fundusz premiowy od rzeczywistej poprawy wyniku według stopy procentowej, którą określa kwota dodatkowego funduszu premiowego, przypadająca za zaplanowaną poprawę rentowności do kwoty zaplanowanej poprawy rentowności.

3. Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie wynik gorszy od zaplanowanego, ale lepszy niż w roku poprzedzającym, tworzy dodatkowy fundusz premiowy w kwocie odpowiadającej procentowi planowanego funduszu płac podstawowych wyznaczonemu w tabeli (§ 8 ust. 2) o określoną ilość miejsc w tabeli niżej od procentu przypadającego w tej tabeli dla rzeczywistej poprawy rentowności. Ilość miejsc, jaką należy odliczać w tabeli, ustalą dla poszczególnych przedsiębiorstw ministrowie, kierując się zasadą, że przy poprawie rentowności do 1% ilość ta powinna wynosić nie mniej niż 3 miejsca, przy poprawie rentowności do 4,3% — nie mniej niż 6 miejsc i przy poprawie rentowności powyżej 4,3% — nie mniej niż 10 miejsc w tabeli.

4. Kwota dodatkowego funduszu premiowego nie może przekraczać kwoty faktycznie osiągniętej poprawy wyników.

5. Sposób obliczania poprawy rentowności oraz dodatkowego funduszu premiowego określają wzory obliczeń stanowiące załącznik nr 2 do uchwały.

§ 10. W przedsiębiorstwach, dla których za podstawę porównania przyjęto wynik planowany na dany rok (§ 4 ust. 3 pkt 2 i § 5):

1) w razie osiągnięcia wyniku równego wynikowi zaplanowanemu lub niższego od niego — nie tworzy się dodatkowego funduszu premiowego;
2) w razie osiągnięcia wyniku lepszego od wyniku zaplanowanego — dodatkowy fundusz premiowy oblicza się przyjmując za każdy procent osiągniętej poprawy rentowności określony przez właściwego ministra procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych, nie wyższy jednak niż 0,5%.

§ 11. Jeżeli przy badaniu bilansu i weryfikacji wyniku gospodarczego przedsiębiorstwa za dany rok okaże się, że asortyment wykonany zgodnie z żądaniem odbiorców różni się od zaplanowanego, co wpływa na pogorszenie wyniku, wynik może być odpowiednio skorygowany za zgodą jednostki nadrzędnej, wydaną w porozumieniu z właściwym terenowo dla danego przedsiębiorstwa wojewódzkim oddziałem Narodowego Banku Polskiego.

§ 12. 1. Wniosek o wydanie zezwolenia na wykorzystanie zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego, podpisany przez dyrektora oraz głównego księgowego, stwierdzający osiągnięty wynik i wykonanie uzupełniających mierników premiowych, o których mowa w ust. 4 oraz § 13, przedsiębiorstwo przedstawia jednostce nadrzędnej.

2. Jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem wydaje zezwolenie na wykorzystanie zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego (uruchomienie funduszu premiowego) w całości lub w części bądź też odmawia tego zezwolenia w zależności od kompleksowej oceny pracy przedsiębiorstwa i wykonania przez nie uzupełniających mierników premiowych.

3. Wnioski o wstrzymanie uruchomienia części lub całości funduszu premiowego może zgłaszać także bank.

4. Jako uzupełniające mierniki premiowe jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem może ustalać: wykonanie asortymentowych planów produkcji, uruchomienie nowej produkcji, wprowadzenie postępu technicznego, skrócenie cyklu inwestycyjnego, dotrzymanie terminów planowanych dostaw, szczególnie związanych z eksportem, upłynnienie nie uzasadnionych zapasów, likwidację przerostów zatrudnienia, dokonanie zmiany norm pracy lub osiągnięcie innych wyznaczonych celów ekonomicznych i technicznych.

5. Z upływem terminu ostatecznego rozliczenia funduszu płac za rok, którego on dotyczy, przedbiorstwo traci prawo do nie uruchomionego funduszu premiowego.

§ 13. 1. Uruchomienie zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego nie może nastąpić w przypadku, gdy:

1) w przedsiębiorstwie nastąpiło w danym okresie nie uzasadnione przekroczenie funduszu płac w rozumieniu przepisów o kontroli bankowej funduszu płac w wysokości równej lub wyższej niż utworzony fundusz premiowy, z tym że w razie zlikwidowania tego przekroczenia uruchomienie może nastąpić w następnych kwartałach, nie później jednak niż do końca roku kalendarzowego;
2) przedsiębiorstwo w danym okresie nie wykonało założonego planu produkcji w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszu płac (produkcja globalna w cenach porównywalnych, towarowa w cenach zbytu itd.);
3) w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego, w zakładach produkujących zespoły i podzespoły maszyn i urządzeń nastąpiło niedotrzymanie terminów planowanych dostaw; w przypadku tym odmowa uruchomienia zasadniczego funduszu premiowego może nastąpić w całości lub w części, a to stosownie do szczegółowych przepisów wydanych przez właściwych ministrów.

2. Jeżeli przekroczenie funduszu płac (ust. 1 pkt 1) jest niższe od utworzonego zasadniczego funduszu premiowego, jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem może uruchomić część funduszu, jaka pozostaje po potrąceniu dokonanego przekroczenia funduszu płac.

3. W wyjątkowych przypadkach przedsiębiorstwo, które nie wykonało w pełni planu produkcji, lecz osiągnęło wynik lepszy od wyniku roku poprzedzającego, może wystąpić z wnioskiem o uruchomienie funduszu premiowego (zasadniczego i dodatkowego). Właściwy minister po zapoznaniu się z wnioskiem przedsiębiorstwa, zaopiniowanym pozytywnie przez dyrektora jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem, na podstawie wyników kompleksowej oceny pracy tego przedsiębiorstwa może wyrazić zgodę na uruchomienie utworzonego funduszu premiowego w niepełnej wysokości, z tym że uruchomienie dodatkowego funduszu premiowego wymaga zgody Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

§ 14. W decyzji o uruchomieniu funduszu premiowego jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem określa również wysokość premii indywidualnej dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego.

§ 15. 1. Wypłat z zasadniczego funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych.

2. Za zgodą właściwych ministrów mogą być stosowane w przedsiębiorstwach zaliczkowe wypłaty miesięczne na poczet kwartalnego zasadniczego funduszu premiowego.

3. Miesięczne i kwartalne wypłaty z zasadniczego funduszu premiowego mają charakter zaliczkowy. Jeżeli roczny wynik przedsiębiorstwa nie uzasadnia pełnej wysokości wypłaconego w ciągu roku zasadniczego funduszu premiowego, kwoty nadpłacone obciążają fundusz premiowy następnego roku.

§ 16. 1. Regulaminy premiowania są opracowywane przez przedsiębiorstwa zgodnie z wytycznymi właściwych ministrów i zatwierdzane przez jednostki nadrzędne nad przedsiębiorstwami z zachowaniem następujących zasad:

1) premie wypłacane z zasadniczego funduszu premiowego dzielą się na premie regulaminowe i uznaniowe;

2) stanowiska uprawniające do premii regulaminowej z zasadniczego funduszu premiowego oraz stanowiska kierownicze uprawniające do premii z dodatkowego funduszu premiowego określa właściwy minister w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej;
3) dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo cofać lub zmniejszać premię regulaminową za niewykonanie konkretnych zadań;
4) kwartalna wysokość premii dla pracownika z zasadniczego funduszu premiowego nie może przekraczać 35% jego kwartalnej płacy podstawowej;
5) premia z dodatkowego funduszu premiowego przysługuje tylko pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska ekonomiczne i techniczne;
6) wysokość premii z dodatkowego funduszu premiowego nie może przekraczać 15% rocznej płacy podstawowej, z tym, że wysokość zaliczki płatnej po półroczu nie może przekraczać 5% rocznej płacy podstawowej; zaliczka może być wypłacana po upływie półrocza na podstawie bilansu półrocznego; jeżeli roczny wynik nie uzasadni utworzenia dodatkowego funduszu premiowego, kwoty nadpłacone z tytułu zaliczki obciążają dodatkowy fundusz premiowy roku następnego.

2. Ramowe zasady przyznawania i wypłaty indywidualnych premii z funduszu premiowego określa załącznik nr 3 do uchwały.

§ 17. Różnicę między uruchomionym dodatkowym funduszem premiowym a sumą wypłaconych premii z tego funduszu przekazuje się na fundusz gwarancyjny, który spełnia rolę wieloletniego miernika wyników przedsiębiorstwa i służy na zabezpieczenie minimalnych premii dla pracowników inżynieryjno-technicznych w przypadku, gdy wyniki przedsiębiorstwa ulegają przejściowemu pogorszeniu w związku z wprowadzeniem ulepszeń w organizacji produkcji lub uruchamianiem nowej produkcji.

§ 18. 1. Fundusz gwarancyjny powiększa się, aż do osiągnięcia 10% rocznego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa. Po przekroczeniu tej granicy funduszu gwarancyjnego dalsze nadwyżki dodatkowego funduszu premiowego przechodzą na zyski przedsiębiorstwa.

2. Po osiągnięciu przez fundusz gwarancyjny wysokości przewidzianej w ust. 1 przedsiębiorstwo może podwyższyć maksymalne premie indywidualne, wypłacane za poprawę bieżących wyników ekonomicznych z dodatkowego funduszu premiowego, o dalsze 5% płacy podstawowej pracownika w skali rocznej.

§ 19. W razie nieuzyskania przez przedsiębiorstwo w danym roku wyniku uprawniającego do utworzenia zasadniczego funduszu premiowego w części lub w całości w związku z wprowadzeniem ulepszeń w organizacji produkcji lub uruchomieniem nowej produkcji, które okresowo spowodowały spadek rentowności, przedsiębiorstwo na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej może wypłacić z funduszu gwarancyjnego pracownikom inżynieryjno-technicznym nagrody roczne wyrównujące brak lub zmniejszenie premii z zasadniczego funduszu premiowego.

§ 20. 1. Fundusz gwarancyjny obciąża określona procentowo część kar administracyjnych, nakładanych w trybie obowiązujących przepisów, obciążeń umownych za nieprawidłową gospodarkę i kar konwencjonalnych za nieterminową kooperację i dostawy, za nieterminowe inwestycje i innych kar tego typu.

2. Procentową wysokość kar obciążającą fundusz gwarancyjny określa właściwy minister.

3. Spadek sumy funduszu gwarancyjnego poniżej 5% funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych z przyczyn podanych w ust. 1 powoduje utratę praw, określonych w § 18 ust. 2 i w § 19.

§ 21. 1. Przepisy uchwały nie dotyczą:
1) przedsiębiorstw przemysłowych rozliczających się z budżetami terenowymi;
2) kopalń węgla kamiennego, kopalń węgla brunatnego, przedsiębiorstw podsadzkowych, kopalń rud żelaznych i nieżelaznych i kopalń surowców chemicznych;
3) przedsiębiorstw przemysłowych podległych Ministrowi Handlu Wewnętrznego;
4) mistrzów w przemyśle lekkim.

2. Rada Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej może uzupełnić wykaz przedsiębiorstw, objętych przepisem ust. 1.

§ 22. Prezes Rady Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej może rozciągnąć przepisy uchwały na przedsiębiorstwa innych działów gospodarki narodowej.

§ 23. Na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej Prezes Rady Ministrów może ustalić dla poszczególnych gałęzi produkcji odmienny tryb i sposób tworzenia funduszu premiowego i premiowania pracowników, jeżeli wymagają tego specyficzne warunki działalności gospodarczej danej gałęzi, jednakowoż z zachowaniem podstawowych zasad niniejszej uchwały.

§ 24. 1. Utrzymuje się premię za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa) dla pracowników finansowo-księgowych według dotychczasowych zasad.

2. Utrzymuje się — na dotychczasowych zasadach — dodatkowe premiowanie pracowników umysłowych na stanowiskach kierowniczych, zatrudnionych w wydziałach produkcyjnych w hutnictwie żelaza, metali kolorowych i koksochemii w wysokości do 4% płacy zasadniczej za każdy 1% wykonanej produkcji ponad ustaloną bazę oraz w pozostałych gałęziach przemysłu w wysokości do 1% płacy zasadniczej za każdy 1% produkcji wykonanej ponad ustaloną bazę.

§ 25. W zakresie uregulowanym przepisami niniejszej uchwały tracą moc przepisy w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przemyśle, a w szczególności:
1) uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 25 marca 1957 r. w sprawie wynagradzania pra-

cowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Ciężkiego;

2) uchwała nr 199 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych.

§ 26. 1. Do czasu ustalenia wysokości zasadniczego funduszu premiowego w trybie określonym w § 2 obowiązuje procentowa wysokość funduszu premiowego ustalona na I kwartał 1960 r.

2. Tabele, o których mowa w § 8, powinny być ustalone na rok 1960:

1) dla jednostek nadrzędnych nad przedsiębiorstwami—w terminie do dnia 5 lutego 1960 r.;

2) dla przedsiębiorstw — w terminie do dnia 14 lutego 1960 r.

§ 27. 1. Wykonanie uchwały porucza się Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Ministrowi Finansów, Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej oraz innym zainteresowanym ministrom.

2. Zainteresowani ministrowie dokonają w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych w obowiązującym trybie zmian regulaminów premiowania, wynikających z przepisów niniejszej uchwały.

§ 28. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1960 r., z tym że premie za I kwartał 1960 r. należy wypłacić według zasad dotychczas obowiązujących. Jeżeliby w rozliczeniu rocznym okazało się, że fundusz premiowy został z tego powodu nadpłacony, kwoty nadpłacone nie obciążają funduszu premiowego następnego roku.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Załączniki do uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. (poz. 43).

Załącznik nr 1.

PODSTAWOWA TABELA ODPISÓW NA DODATKOWY FUNDUSZ PREMIOWY

% poprawy rentowności	Procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych	% poprawy rentowności	Procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych
0,01 — 0,1	0,02	3,11 — 3,2	1,06
0,11 — 0,2	0,04	3,21 — 3,3	1,11
0,21 — 0,3	0,06	3,31 — 3,4	1,16
0,31 — 0,4	0,08	3,41 — 3,5	1,21
0,41 — 0,5	0,10	3,51 — 3,6	1,27
0,51 — 0,6	0,12	3,61 — 3,7	1,33
0,61 — 0,7	0,14	3,71 — 3,8	1,39
0,71 — 0,8	0,16	3,81 — 3,9	1,45
0,81 — 0,9	0,18	3,91 — 4,0	1,51
0,91 — 1,0	0,21	4,01 — 4,1	1,57
1,01 — 1,1	0,24	4,11 — 4,2	1,63
1,11 — 1,2	0,27	4,21 — 4,3	1,70
1,21 — 1,3	0,30	4,31 — 4,4	1,78
1,31 — 1,4	0,33	4,41 — 4,5	1,88
1,41 — 1,5	0,36	4,51 — 4,6	1,99
1,51 — 1,6	0,39	4,61 — 4,7	2,11
1,61 — 1,7	0,42	4,71 — 4,8	2,24
1,71 — 1,8	0,45	4,81 — 4,9	2,39
1,81 — 1,9	0,49	4,91 — 5,0	2,56
1,91 — 2,0	0,53	5,01 — 5,1	2,75
2,01 — 2,1	0,57	5,11 — 5,2	2,96
2,11 — 2,2	0,61	5,21 — 5,3	3,20
2,21 — 2,3	0,65	5,31 — 5,4	3,48
2,31 — 2,4	0,69	5,41 — 5,5	3,80
2,41 — 2,5	0,73	5,51 — 5,6	4,17
2,51 — 2,6	0,77	5,61 — 5,7	4,60
2,61 — 2,7	0,81	5,71 — 5,8	5,10
2,71 — 2,8	0,86	5,81 — 5,9	5,62
2,81 — 2,9	0,91	5,91 — 6,0	6,14
2,91 — 3,0	0,96	6,01 — 6,1	6,66
3,01 — 3,1	1,01	6,11 — 6,2	7,18

% poprawy rentowności	Procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych
6,21 — 6,3	7,70
6,31 — 6,4	8,22
6,41 — 6,5	8,74
6,51 — 6,6	9,26
6,61 — 6,7	9,78
6,71 — 6,8	10,30
6,81 — 6,9	10,82
6,91 — 7,0	11,34

W razie poprawy rentowności powyżej 7%, na każde 0,9% poprawy rentowności procent planowanego funduszu płac (prawa strona tabeli) wzrasta o 0,52.

Przy ustalaniu tabel dodatkowego funduszu premiowego na wszystkich szczeblach procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych, przeznaczony na dodatkowy fundusz premiowy, określony w tabeli podstawowej (prawa strona tabeli), nie może być zmieniony. Ustalenia tabel dla poszczególnych jednostek dokonuje się przez dostosowanie procentów poprawy rentowności (lewa strona tabeli), uwzględniając wyznaczone zadania gospodarcze, do określonych w tabeli podstawowej procentów planowanego funduszu płac (prawa strona tabeli), które są nienaruszalne.

Załącznik nr 2.

WZORY OBLICZEŃ

I. Obliczenie procentu poprawy rentowności przedsiębiorstwa.

1. Przez zaplanowaną poprawę rentowności rozumie się stosunek procentowy, w jakim pozostaje kwota poprawy wyniku (tj. wynik planowany, pomniejszony o wynik roku poprzedzającego), do sumy kosztów własnych sprzedanej produkcji i usług w roku poprzedzającym.

Obliczenie następuje według wzoru:

$$R = \frac{Z}{K} \times 100,$$

w którym:

R = procent poprawy rentowności,

Z = zaplanowana kwota poprawy wyniku w porównaniu do wyniku roku poprzedzającego,

K = koszty własne sprzedanej produkcji i usług w roku poprzedzającym.

2. W razie gdy podstawą porównania jest wynik planowany na dany rok, a nie wynik roku poprzedzającego (§ 4 ust. 3 pkt 2 i § 5 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.) — przez poprawę rentowności rozumie się stosunek procentowy, w jakim pozostaje kwota poprawy wyniku (tj. wynik rzeczywisty pomniejszony o wynik planowany), do sumy planowanych kosztów własnych sprzedanej produkcji i usług. Obliczenie następuje według wzoru podanego w ust. 1, z tym że:

Z = osiągnięta kwota poprawy wyniku w porównaniu do wyniku planowanego,

K = planowane koszty własne sprzedanej produkcji i usług.

3. W razie gdy przedsiębiorstwo nie osiągnie wyniku planowanego, ale poprawi wynik w stosunku do wyniku roku poprzedzającego — przez poprawę rentowności rozumie się stosunek procentowy, w jakim pozostaje kwota poprawy wyniku (wynik rzeczywisty pomniejszony o wynik roku poprzedzającego), do sumy kosztów własnych sprzedanej produkcji i usług w roku poprzedzającym.

Obliczenie następuje według wzoru podanego w ust. 1, z tym że:

Z = osiągnięta kwota poprawy wyniku w porównaniu do wyniku roku poprzedzającego.

II. Obliczenie kwoty dodatkowego funduszu premiowego w razie osiągnięcia wyniku równego wynikowi planowanemu.

Z tabeli (§ 8 ust. 2 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.) odczytuje się dla zaplanowanego procentu poprawy rentowności = R (obliczonego w sposób określony w części I ust. 1) procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych = a.

Kwotę dodatkowego funduszu premiowego oblicza się według wzoru:

$$X = \frac{a \cdot F}{100},$$

w którym:

X = kwota dodatkowego funduszu premiowego,

F — planowany fundusz podstawowych płac pracowników umysłowych.

III. Obliczenie kwoty dodatkowego funduszu premiowego w razie osiągnięcia wyniku niższego od wyniku zaplanowanego (lecz lepszego niż w roku poprzedzającym).

Z tabeli (§ 8 ust. 2 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.) odczytuje się dla rzeczywiście osiągniętego procentu poprawy rentowności (obliczonego w sposób określony w części I ust. 3) procent planowanego funduszu płac podstawowych i obniża się go o określoną ilość miejsc w tabeli (zgodnie z § 9 ust. 3 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.) — otrzymując w ten sposób obniżony procent planowanego funduszu płac = b.

Kwotę dodatkowego funduszu premiowego oblicza się według wzoru:

$$X = \frac{b \cdot F}{100}$$

(oznaczenia jak wyżej).

IV. Obliczenie kwoty dodatkowego funduszu premiowego w razie osiągnięcia wyniku lepszego od wyniku planowanego.

1. Obliczenie stopy procentowej następuje według wzoru:

$$S = \frac{a \cdot F}{Z},$$

w którym:

S = stopa procentowa,

a = procent funduszu płac przypadający za zaplanowaną poprawę rentowności według tabeli (§ 8 ust. 2 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.),

F = planowany osobowy fundusz płac,

Z = zaplanowana kwota poprawy wyniku w porównaniu do wyniku roku poprzedzającego.

2. Kwotę dodatkowego funduszu premiowego oblicza się według wzoru:

$$X = \frac{S \cdot W}{100},$$

w którym:

X = kwota dodatkowego funduszu premiowego,

S = stopa procentowa,

W = kwota faktycznie osiągniętej poprawy wyniku w porównaniu do wyniku roku poprzedzającego.

Uwaga:

Ilekroć w podanych wyżej wzorach jest mowa o:

1) „wyniku roku poprzedzającego" — należy przez to rozumieć w przypadkach określonych w § 4 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. również obliczaną bazę,

2) „kosztach własnych sprzedanej produkcji i usług" — należy przez to rozumieć w przypadkach określonych w § 4 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. koszty bazowe.

Załącznik nr 3.

RAMOWE ZASADY PRZYZNAWANIA I WYPŁATY INDYWIDUALNYCH PREMII Z FUNDUSZU PREMIOWEGO

§ 1. 1. Z uruchomionego przez jednostki nadrzędne nad przedsiębiorstwami zasadniczego funduszu premiowego wypłaca się pracownikom przedsiębiorstw premie regulaminowe i uznaniowe, z tym że suma premii uznaniowych nie może przekroczyć 20% uruchomionego funduszu premiowego.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach właściwy minister w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej może podwyższyć sumę premii uznaniowych do 30% uruchomionego funduszu premiowego.

§ 2.Stanowiska uprawniające do otrzymywania premii regulaminowych określają ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej, kierując się zasadą, że premią tą mogą być objęci wyłącznie pracownicy, którzy wywierają bezpośredni wpływ na wyniki gospodarcze przedsiębiorstwa (pracownicy zatrudnieni na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach technicznych i ekonomicznych oraz personel inżynieryjno-techniczny). Pozostałym pracownikom umysłowym mogą być przyznawane przez dyrektora przedsiębiorstwa premie uznaniowe za indywidualne osiągnięcia.

§ 3. Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą robotniczą i radą zakładową ustala:

1) stały lub okresowy procentowy podział funduszu premiowego przeznaczonego na premie regulaminowe dla poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa;

2) podstawowe warunki dla poszczególnych odcinków pracy przedsiębiorstwa, których niedotrzymanie powoduje stosownie do § 6 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r., pozbawienie części lub całości premii ustalonej zgodnie z pkt 1;

3) procenty potrąceń za niedotrzymanie poszczególnych warunków, o których mowa w § 4 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r., w zależności od ich wagi i znaczenia dla przedsiębiorstwa,

§ 4. 1. Obowiązkowe podstawowe warunki (§ 3 pkt 2) są następujące:

1) dla kierownika działu produkcji i podległych mu samodzielnych pracowników — wykonanie ilościowych zadań produkcji, utrzymanie standardów jakościowych, wykonanie planu eksportu oraz wykonanie — w zakresie im wyznaczonym — planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego;

2) dla kierownika działu zatrudnienia i płac oraz podległych mu pracowników samodzielnych — utrzymanie lub obniżenie planowanego udziału kosztów siły roboczej w ogólnych kosztach wytwarzania;

3) dla kierownika działu zaopatrzenia i zbytu oraz podległych mu samodzielnych pracowników:

   a) w zakresie zaopatrzenia — rytmiczne zaopatrzenie przedsiębiorstwa w surowce i materiały, nieprzekraczanie normatywów surowców i materiałów ustalonych na dany rok;

   b) w zakresie zbytu — niedopuszczenie do ponadnormatywnego wzrostu zapasów wyrobów gotowych;

4) dla głównego technologa i technologów — wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym, utrzymanie obowiązujących i zatwierdzonych w przepisanym trybie normatywów zużycia materiałowego, wykonanie planów jakościowych;

5) dla głównego mechanika i mechaników — bezawaryjna praca maszyn i urządzeń w granicach zakreślonych planem, wykonanie harmonogramu remontów; wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym;

6) dla głównego energetyka i energetyków — bezawaryjna praca urządzeń energetycznych, wykonanie harmonogramu remontów, utrzymanie lub zmniejszenie zużycia energii w stosunku do normatywów zużycia

lub zużycia w okresie ubiegłym; wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym;

7) dla kierowników wydziałów i oddziałów produkcyjnych, kierowników zmian, starszych mistrzów i mistrzów — wykonanie planu wydajności pracy, utrzymanie się w planowanych kosztach wydziałowych lub obniżenie tych kosztów, wykonanie ilościowego planu produkcji wydziału.

2. Zakres odpowiedzialności kierowników działów zaopatrzenia i zbytu za rytmiczne zaopatrzenie w surowce i materiały pochodzące z importu ustalą właściwi ministrowie.

3. Właściwi ministrowie określą, jakie warunki należy brać za podstawę przy wyznaczaniu zadań w regulaminach premiowania dla tych oddziałów przedsiębiorstw, które nie są wymienione w ust. 1.

§ 5. Dyrektor przedsiębiorstwa jest zobowiązany do ustalenia również innych warunków poza określonymi w § 4, a zawierających konkretnie wyznaczone zadania przed okresem obrachunkowym, za który wypłaca się premie. Warunki te musza być podane na piśmie zainteresowanym komórkom organizacyjnym przedsiębiorstwa.

§ 6. W razie niedotrzymania warunków, o których mowa w §§ 4 i 5, dyrektor przedsiębiorstwa ma obowiązek wstrzymać część lub całość funduszu premiowego tej komórki i może rozdzielić go pomiędzy inne komórki organizacyjne, które wykonały lub przekroczyły swoje zadania.

§ 7. 1. Po upływie okresu obrachunkowego, za który wypłaca się premie, kierownicy komórek organizacyjnych i wydziałów (oddziałów) produkcyjnych potwierdzają dyrektorowi przedsiębiorstwa pisemnie dotrzymanie warunków uprawniających do premii.

2. Wypłata pracownikom premii powinna być jawna i poparta odpowiednią motywacją.

§ 8. 1. Premia może być w części lub w całości cofnięta poszczególnym pracownikom na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali oni swoich określonych zadań odcinkowych, nawet w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej przyznano fundusz premiowy.

2. Przy przyznawaniu premii dyrektor przedsiębiorstwa powinien brać pod uwagę przekroczenie limitów funduszu płac na poszczególnych odcinkach pracy i wstrzymywać lub zmniejszać premię pracowników odpowiedzialnych za te odcinki.

§ 9. 1. W przedsiębiorstwach, które mają zakładowe biura konstrukcyjne bądź przyzakładowe pracownie projektowe, przyznanie i wypłatę indywidualnych premii regulaminowych dla tych komórek uzależnia się od terminowego wykonania dokumentacji zgodnie z ustalonym planem uruchomienia nowej produkcji.

2. Wypłatę indywidualnych premii regulaminowych dla pracowników kontroli technicznej uzależnia się od wyników pracy kontroli.

3. Jeżeli przedsiębiorstwo nie uzyskało funduszu premiowego, a zakładowe biuro konstrukcyjne i kontrola techniczna wykonały swoje zadania, dyrektor jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem może zezwolić na wypłatę premii z funduszu gwarancyjnego, a w razie jego braku — na wypłatę premii w ramach funduszu płac przedsiębiorstwa.

§ 10. 1. Wysokość indywidualnych premii regulaminowych pracowników ustala dyrektor przedsiębiorstwa, kierując się udziałem pracownika w wynikach przedsiębiorstwa.

2. Ministrowie mogą określić pulapy premii indywidualnych dla poszczególnych stanowisk uprawnionych do premii regulaminowych w przedsiębiorstwie w ramach ogólnego pułapu premii indywidualnych (§ 16 ust. 1 pkt 4 i 6 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.).

§ 11. 1. Z uruchomionego przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem dodatkowego funduszu premiowego mogą być wypłacane w przedsiębiorstwie dodatkowe premie wyłącznie pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska ekonomiczne i techniczne.

2. Podstawą do przyznania premii z dodatkowego funduszu premiowego jest ocena udziału pracownika w osiągnięciach przedsiębiorstwa. Przepis § 7 ust. 2 ma odpowiednie zastosowanie również do premii z dodatkowego funduszu premiowego.

§ 12. 1. Na podstawie niniejszych przepisów ministrowie ustalą w porozumieniu z zainteresowanymi zarządami głównymi związków zawodowych zasady przyznawania indywidualnych premii z funduszu premiowego w podległych sobie przedsiębiorstwach.

2. Na podstawie zasad, o których mowa w ust. 1, dyrektorzy przedsiębiorstw opracują w porozumieniu z radami robotniczymi i radami zakładowymi szczegółowe regulaminy premiowania. Regulaminy te powinny być przedstawione jednostkom nadrzędnym nad przedsiębiorstwami do zatwierdzenia.

32

UCHWAŁA Nr 486 RADY MINISTRÓW

z dnia 14 grudnia 1959 r.

w sprawie kompleksowych analiz ekonomiczno-technicznych rocznej działalności przedsiębiorstw państwowych.

(Monitor Polski z dnia 2 lutego 1960 r. Nr 10, poz. 44)

Decentralizacja zarządzania i zwiększająca się w związku z tym odpowiedzialność przedsiębiorstw za wyniki przez nie osiągane, jak również umocnienie rozrachunku gospodarczego, wymagają znacznego usprawnienia oceny rocznej działalności gospodarczej przedsiębiorstw państwowych. W związku z tym, w rozwinięciu przepisów uchwały nr 225 Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 1958 r. w sprawie opisowych analiz stanu poszczególnych działów gospodarki narodowej i wykonania narodowych planów gospodarczych oraz niektórych sprawozdań statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego (Monitor Polski Nr 54, poz. 314) — Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Przedsiębiorstwa państwowe, a także zakłady (oddziały) na wewnętrznym rozrachunku gospodarczym, dla których wprowadzono obowiązek sporządzania samodzielnych bilansów, doko-

nują kompleksowej analizy ekonomiczno-technicznej swej działalności za okres roku kalendarzowego, a przedsiębiorstwa, dla których ustalono rok gospodarczy — za okres roku gospodarczego.

2. Celem rocznej kompleksowej analizy ekonomiczno-technicznej jest ocena zarówno całokształtu, jak i poszczególnych wycinków pracy przedsiębiorstwa. Analizę przeprowadza się ustalając:

1) wykonanie zadań planowych, ujętych w planie techniczno-ekonomicznym przedsiębiorstwa,
2) stopień poprawy (ewentualnie pogorszenia) wskaźników działalności przedsiębiorstwa w stosunku do okresu poprzedniego,
3) stopień zapewnienia przez plan techniczno-ekonomiczny przedsiębiorstwa właściwego wykorzystania możliwości produkcyjnych z uwzględnieniem warunków zbytu,
4) prawidłowość gospodarki przedsiębiorstwa w zakresie przydzielonych mu środków obrotowych, trwałych i inwestycyjnych,
5) kształtowanie się kosztów własnych poszczególnych działalności oraz kosztów jednostkowych w przekroju ich elementów, w porównaniu do okresu poprzedniego i planu,
6) wywiązywanie się przedsiębiorstwa z obowiązków wynikających z powiązań kooperacyjnych, jak również wpływ kooperacji na wyniki, koszty i wydajność pracy w przedsiębiorstwie,
7) wpływ na osiągnięte wyniki poszczególnych czynników zależnych i niezależnych od przedsiębiorstwa,
8) kształtowanie się wskaźników pracy przedsiębiorstwa w stosunku do innych przedsiębiorstw (ewentualnie innych krajów),
9) istniejące rezerwy i możliwości dalszego rozwoju przedsiębiorstwa.

3. Roczna kompleksowa analiza ekonomiczno-techniczna powinna być podstawą do:

1) zatwierdzenia przez jednostkę nadrzędną wyników finansowych i rocznego bilansu przedsiębiorstwa,
2) ustalenia kierunków i środków do usprawnienia działalności przedsiębiorstwa,
3) zatwierdzenia wysokości środków przysługujących przedsiębiorstwu, a przeznaczonych na fundusze specjalne,
4) oceny pracy kierownictwa przedsiębiorstwa.

Ponadto wyniki kompleksowej analizy ekonomiczno-technicznej powinny być wykorzystane przy opracowywaniu kwartalnych planów przedsiębiorstwa.

§ 2. 1. Kompleksowa analiza ekonomiczno-techniczna powinna być przeprowadzona pod kierownictwem dyrektora przedsiębiorstwa (lub jego zastępcy), który powołuje zespół do wykonania prac związanych z kompleksową analizą.

2. O powołaniu zespołu oraz o terminarzu jego prac powiadamia dyrektor przedsiębiorstwa niezwłocznie jednostkę lub organ sprawujący bezpośredni nadzór nad działalnością przedsiębiorstwa (zwany dalej „jednostką nadrzędną"), właściwy organ finansowy oraz bank finansujący działalność eksploatacyjną przedsiębiorstwa (zwany dalej „bankiem").

3. Prace związane z kompleksową analizą ekonomiczno-techniczną powinny stanowić przygotowanie do konferencji samorządu robotniczego, poświęconej ocenie rocznej działalności przedsiębiorstwa. Zasady udziału załogi w pracach związanych z kompleksową analizą ustala dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie wytycznych konferencji samorządu robotniczego, a w tych przedsiębiorstwach, w których nie powołano samorządu robotniczego — na podstawie wytycznych aktywu kierowniczego przedsiębiorstwa z udziałem przedstawicieli rady zakładowej i zakładowego komitetu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej. W celu zapewnienia szerokiego udziału załogi w kompleksowej analizie działalności przedsiębiorstwa powinna ona być połączona z naradami produkcyjnymi, na których pracownicy zgłaszają swoje uwagi co do osiągniętych wskaźników i wnioski dotyczące poprawy organizacji, postępu technicznego, racjonalizacji, poprawy warunków pracy itp.

4. Kompleksowa analiza ekonomiczno-technicznej działalności przedsiębiorstwa powinna być ujęta ostatecznie w jednym dokumencie dla całego przedsiębiorstwa i przechowywana w aktach przedsiębiorstwa łącznie z uchwałami konferencji samorządu robotniczego oraz zarządzeniami dyrektora i jednostki nadrzędnej dotyczącymi realizacji wniosków wynikających z kompleksowej analizy.

§ 3. 1. Na podstawie kompleksowej analizy ekonomiczno-technicznej, jako podsumowanie jej wyników, przedsiębiorstwo opracowuje syntetyczne sprawozdanie z rocznej działalności przedsiębiorstwa, zwane dalej „sprawozdaniem syntetycznym". Sprawozdanie to powinno obejmować:

1) zestawienie podstawowych wskaźników techniczno-ekonomicznych wraz z orzeczeniem, o którym mowa w § 4 ust. 2,
2) sprawozdanie finansowe, zweryfikowane zgodnie z przepisami § 34 uchwały nr 187 Rady Ministrów z dnia 12 maja 1959 r. w sprawie rewizji finansowo-księgowej państwowych jednostek organizacyjnych (Monitor Polski Nr 58, poz. 278), zwanej w dalszym ciągu „uchwałą nr 187",
3) wniosek przedsiębiorstwa dotyczący podziału zysku i odpisów na fundusze specjalne, zgodnie z § 34 uchwały nr 187,
4) część opisową, zawierającą omówienie głównych zagadnień w działalności przedsiębiorstwa, niedociągnięć ujawnionych w wyniku kompleksowej analizy ekonomiczno-technicznej oraz kierunków i środków do usprawnienia działalności przedsiębiorstwa.

2. Sprawozdanie syntetyczne podpisują dyrektor i główny księgowy przedsiębiorstwa.

3. Przedsiębiorstwa obowiązane są przedstawiać sprawozdanie syntetyczne jednostce nadrzędnej, właściwemu organowi finansowemu i banko-

wi w terminie ustalonym przez właściwego ministra (prezydium wojewódzkiej rady narodowej). Właściwi ministrowie mogą ponadto nałożyć obowiązek przesyłania sprawozdań syntetycznych określonych przedsiębiorstw właściwemu ministerstwu oraz Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

§ 4. 1. W pracach zespołu, o którym mowa w § 2, powinni w miarę możności uczestniczyć przedstawiciele jednostki nadrzędnej, organu finansowego, banku oraz biegli księgowi, o których mowa w § 33 uchwały nr 187.

2. Właściwi ministrowie ustalą w porozumieniu z Ministrem Finansów wykaz przedsiębiorstw, w których w skład zespołu wchodzą biegli księgowi. Powołani przez kierownika jednostki nadrzędnej biegli księgowi badają prawidłowość i rzetelność wynikających z księgowości podstawowych wskaźników ekonomiczno-technicznych, objętych sprawozdaniem syntetycznym. Z wyników badania biegli sporządzają orzeczenie.

3. Jeżeli przedstawiciele jednostki nadrzędnej, organu finansowego lub banku mają zastrzeżenia co do prawidłowości lub rzetelności ustaleń kompleksowej analizy ekonomiczno-technicznej działalności przedsiębiorstwa, są oni zobowiązani do złożenia oświadczenia, w którym należy podać zastrzeżenia oraz wskazać konieczne zmiany bądź uzupełnienia. Oświadczenie to powinno być przesłane do jednostki nadrzędnej wraz ze sprawozdaniem syntetycznym.

4. Prace związane z kompleksową analizą wchodzą w zakres normalnych obowiązków służbowych pracowników przedsiębiorstwa, jednostki nadrzędnej, organu finansowego i banku i nie przysługuje za nie dodatkowe wynagrodzenie.

§ 5. 1. Roczne sprawozdanie syntetyczne przedsiębiorstwa zatwierdza kierownik jednostki nadrzędnej po przeprowadzonej naradzie bilansowej.

2. W celu pogłębienia analizy lub wyjaśnienia niektórych ważniejszych zagadnień kierownik jednostki nadrzędnej może przed zatwierdzeniem sprawozdania syntetycznego zlecić przeprowadzenie w przedsiębiorstwie pełnej lub wyrywkowej kontroli.

3. Po zatwierdzeniu sprawozdania syntetycznego kierownik jednostki nadrzędnej wydaje w formie zarządzenia wytyczne i zalecenia, mające na celu poprawę gospodarki, organizacji i sposobu zarządzania przedsiębiorstwem, o których mowa w § 37 ust. 3 uchwały nr 187.

4. Zatwierdzenie sprawozdania syntetycznego, przeprowadzenie narady bilansowej oraz rozpatrywanie przez przedsiębiorstwo zatwierdzonego sprawozdania powinno następować w trybie określonym w §§ 37, 38 i 42 uchwały nr 187.

§ 6. 1. Właściwi ministrowie (prezydia wojewódzkich rad narodowych) mogą rozciągnąć obowiązek dokonywania analiz ekonomiczno-technicznych również na działalność podległych przedsiębiorstw w poszczególnych kwartałach.

2. Właściwi ministrowie (prezydia wojewódzkich rad narodowych) ustalają corocznie wykazy podległych im przedsiębiorstw, obowiązanych do dokonania kompleksowej analizy ekonomiczno-technicznej za okres roczny. Wykazy dotyczące roku 1959 (roku gospodarczego 1959/1960) powinny objąć ważniejsze przedsiębiorstwa kluczowe i szczególnie charakterystyczne, natomiast wykazy na lata 1960 (1960/1961) i 1961 (1961/1962) powinny obejmować stopniowo coraz większą liczbę przedsiębiorstw, tak aby w roku 1962 (1962/1963) obowiązkiem dokonywania analizy objęte zostały wszystkie przedsiębiorstwa państwowe.

§ 7. 1. Ministrowie w terminie 30 dni od wejścia w życie niniejszej uchwały wstępnie ustalą dostosowane do warunków branżowych:

— zasady, metody i zakres kompleksowych analiz ekonomiczno - technicznych działalności przedsiębiorstw,

— zakres i zasady sporządzania zestawienia podstawowych wskaźników techniczno-ekonomicznych oraz części opisowej sprawozdania syntetycznego.

2. Na podstawie doświadczeń kompleksowych analiz, uzyskanych w 1960 r., ministrowie ustalą w terminie do dnia 30 listopada 1960 r. szczegółowe wytyczne, o których mowa w ust. 1.

3. Zobowiązuje się ministrów do systematycznej publikacji w specjalnych biuletynach resortowych (branżowych) danych o kształtowaniu się podstawowych wskaźników w różnych przedsiębiorstwach krajowych, a w miarę możliwości również i zagranicznych. Minimalny zakres wskaźników, podlegających publikacji, ustali właściwy minister w porozumieniu z Komisją Planowania przy Radzie Ministrów i Głównym Urzędem Statystycznym.

§ 8. Przykładowy zakres kompleksowej analizy ekonomiczno-technicznej działalności przedsiębiorstw przemysłu wielkiego i średniego, wytyczne dotyczące wyboru mierników produkcji przedsiębiorstwa oraz zasady obliczania jej dynamiki, jak również przykładowy zakres sprawozdania syntetycznego przedsiębiorstwa podane są w załącznikach nr 1 — 3 do uchwały.

§ 9. 1. Traci moc § 1 uchwały nr 225 Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 1958 r. w sprawie opisowych analiz stanu poszczególnych działów gospodarki narodowej i wykonania narodowych planów gospodarczych oraz niektórych sprawozdań statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego (Monitor Polski Nr 54, poz. 314).

2. Jednostki nadrzędne opracowują opisową analizę wyników działalności przedsiębiorstw, określoną w powołanej w ust. 1 uchwale nr 225 Rady Ministrów, na podstawie kompleksowych analiz, o których mowa w niniejszej uchwale.

§ 10. Wykonanie uchwały porucza się wszystkim ministrom.

§ 11. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

33

UCHWAŁA Nr 28 RADY MINISTRÓW

z dnia 26 stycznia 1960 r.

zmieniająca uchwałę z dnia 30 listopada 1949 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym.

(Monitor Polski z dnia 6 lutego 1960 r. Nr 12 poz. 54)

§ 1. W uchwale Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1949 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla górników w górnictwie węglowym (Monitor Polski Nr A-100, poz. 1175 z późniejszymi zmianami) w rozdziale III ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zwiększyć zasiłek wypłacany pracownikom przemysłu węglowego przez instytucje ubezpieczenia społecznego w okresie czasowej niezdolności do pracy, spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem pod ziemią, począwszy od 6 dnia niezdolności do pracy, z 70% na 100%, a zasiłek domowy z 50% na 70%, z tym że zasiłek 100% obliczany jest na podstawie przeciętnego tygodniowego zarobku z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni przed zachorowaniem, po odliczeniu kwoty podatku od wynagrodzeń (zarobek netto)."

§ 2. Przepisy uchwały mają zastosowanie również do pracowników, na których rozciągnięto moc obowiązującą uchwały wymienionej w § 1.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 marca 1960 r.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

34

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA FINANSÓW

z dnia 25 stycznia 1960 r.

w sprawie obniżenia skali w podatku od wynagrodzeń dla niektórych grup pracowników.

(Dziennik Ustaw z dnia 1 lutego 1960 r. Nr 5, poz. 33)

Na podstawie art. 10 ust. 5 i 8 oraz art. 13 ust. 6 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń (Dz. U. z 1949 r. Nr 7, poz. 41, z 1956 r. Nr 44, poz. 201 i z 1959 r. Nr 11, poz. 60) zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy § 1 ust. 2 oraz § 2 i 3 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 25 września 1956 r. w sprawie obniżenia skali w podatku od wynagrodzeń dla niektórych grup podatników oraz zwolnienia niektórych grup podatników w podatku od wynagrodzeń (Dz.U. Nr 44, poz. 202) mają odpowiednie zastosowanie do wynagrodzeń pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych, którzy są premiowani na podstawie uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym (Monitor Polski Nr 9, poz. 43).

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i ma zastosowanie do wynagrodzeń należnych za okres po dniu 1 stycznia 1960 r.

Minister Finansów: *T. Dietrich*

35

ZARZĄDZENIE MINISTRA SPRAW WEWNĘTRZNYCH

z dnia 11 stycznia 1960 r.

w sprawie ustalenia wzoru oraz trybu nadawania odznaki „Za zasługi w dziedzinie geodezji i kartografii".

(Monitor Polski z dnia 4 lutego 1960 r. Nr 11, poz. 50)

Na podstawie § 6 uchwały nr 492 Rady Ministrów z dnia 22 grudnia 1959 r. w sprawie ustanowienia odznaki „Za zasługi w dziedzinie geodezji i kartografii" (Monitor Polski z 1960 r. Nr 2, poz. 6) zarządza się, co następuje:

§ 1. Odznakę „Za zasługi w dziedzinie geodezji i kartografii", zwaną dalej „odznaką", stanowi srebrzony lub złocony globus ziemski z białym emaliowanym otokiem, na którym znajduje się srebrzony lub złocony napis „Za zasługi w dziedzinie geodezji i kartografii". Na zewnątrz otoku umieszczony jest srebrzony lub złocony wieniec laurowy przerywany pięcioma pękami stylizowanych promieni. Promienie w każdym pęku pokryte są na przemian białą i czerwoną emalią. Odwrotna strona odznaki jest gładka, srebrzona lub złocona. Na odwrotnej stronie odznaki umieszczony jest gwint z zakrętką. Średnica odznaki wynosi 27 mm.

Wzór odznaki stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wniosek o nadanie odznaki powinien zawierać:

1) dokładne dane personalne oraz dane o prze-

biegu pracy zawodowej osoby przedstawionej do wyróżnienia,

2) wyczerpujący opis zasług uzasadniających nadanie odznaki oraz charakterystykę całokształtu pracy zawodowej i postawy społecznej osoby przedstawionej do wyróżnienia.

§ 3. Odznakę wręcza Minister Spraw Wewnętrznych bądź w jego imieniu osoba przez niego upoważniona.

§ 4. Wraz z odznaką wręcza się odznaczonemu dokument stwierdzający nadanie odznaki według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§ 5. 1. Nadanie odznaki odnotowuje się w aktach osobowych pracownika.

2. Ewidencję nadanych odznak prowadzi Główny Urząd Geodezji i Kartografii.

§ 6. 1. Odznakę należy nosić po prawej stronie piersi.

2. Odznakę można nosić w miniaturze.

§ 7. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Minister Spraw Wewnętrznych: w. z. *Z. Sznek*

36

OKÓLNIK PRZEWODNICZĄCEGO KOMISJI PLANOWANIA PRZY RADZIE MINISTRÓW I MINISTRA FINANSÓW

z dnia 29 stycznia 1960 r.

w sprawie korygowania podstawy obliczenia funduszu zakładowego.

(Monitor Polski z dnia 19 lutego 1960 r. Nr 17, poz. 87)

W związku z istniejącymi wątpliwościami, czy podstawę obliczenia funduszu zakładowego należy korygować o niektóre koszty, jakie zostały poniesione przez przedsiębiorstwa państwowe w 1959 r. w wyniku niektórych uchwał Rady Ministrów, a które nie znajdowały odzwierciedlenia w kosztach roku 1958 bądź w planach techniczno-przemysłowo-finansowych na rok 1959, wyjaśnia się, co następuje:

1. Przedsiębiorstwa państwowe przy obliczaniu wysokości odpisów na fundusz zakładowy na rok 1959 (1959/1960) mogą korygować podstawę obliczenia wysokości odpisów na fundusz zakładowy (wynik rzeczywisty roku 1959 bądź roku gospodarczego 1959/1960) o kwoty następujących wydatków rzeczywiście poniesionych w roku 1959 (1959/1960):

1) koszty utrzymania zjednoczeń, które do 1 stycznia 1959 r. finansowane były ze środków budżetowych jako centralne zarządy,

2) koszty utrzymania instytutów i centralnych laboratoriów, finansowanych do 1 stycznia 1959 r. ze środków budżetowych,

3) koszty związane z pokrywaniem przez przedsiębiorstwa różnicy między dawnymi a nowymi cenami miesięcznych kolejowych biletów pracowniczych.

2. Korekty podstawy obliczenia wysokości odpisów na fundusz zakładowy (wyniku rzeczywistego roku 1959 bądź roku gospodarczego 1959/1960) o pozycje wymienione w ust. 1 pkt 1 i 2 nie dokonują przedsiębiorstwa, dla których podstawą do obliczenia wysokości odpisów na fundusz zakładowy jest wynik planowany, o ile koszty te zostały ujęte w planie.

3. W przedsiębiorstwach, dla których warunkiem uzyskania prawa do funduszu zakładowego jest osiągnięcie wyniku roku ubiegłego, za wynik roku 1958 należy rozumieć rzeczywisty wynik bilansowy za rok 1958, skorygowany ewentualnie w związku z doprowadzeniem go do porównywalności z wynikiem za rok 1959 jedynie z tytułów, o których mowa w art. 6 ust. 1 ustawy o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 18, poz. 74 i z 1959 r. Nr 72, poz. 453). Natomiast nie należy korygować rzeczywistego wyniku bilansowego za rok 1958 o zysk nieprawidłowy (art. 6 ust. 2 ustawy o funduszu zakładowym).

4. Przy ustalaniu funduszu zakładowego za rok 1960 (1960/1961) rzeczywisty wynik bilansowy za ten rok ulega skorygowaniu dla celów obliczenia wysokości funduszu zakładowego o sumę faktycznie poniesionych w tym roku przez przedsiębiorstwo wydatków z tytułu dopłat do miesięcznych pracowniczych biletów kolejowych; suma ta jednak nie może być wyższa od sumy dopłat z tego tytułu poniesionych przez przedsiębiorstwo w IV kwartale 1959 r. pomnożonej przez 4.

Przewodniczący Komisji Planowania
przy Radzie Ministrów: *St. Jędrychowski*
Minister Finansów: w. z. *J. Trendota*

Wydawca: Centralna Rada Związków Zawodowych

Zamówienia i przedpłaty na prenumeratę przyjmowane są w terminie do dnia 15 miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty — przez: Urzędy Pocztowe, listonoszy oraz Oddziały i Delegatury „Ruchu". Można również zamówić prenumeratę dokonując wpłaty na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch" — Warszawa, ul. Srebrna 12.
Cena prenumeraty: kwartalnej zł 10.—, półrocznej zł. 20.—, rocznej zł 40.—.
Cena prenumeraty za granicą jest o 40% wyższa od ceny podanej wyżej. Przedpłaty na tę prenumeratę przyjmuje na okresy kwartalne, półroczne i roczne Przedsiębiorstwo Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch" w Warszawie, Wilcza 46 za pośrednictwem PKO Warszawa, konto Nr 1-6-100024.
Egzemplarze zdeaktualizowane można nabywać w sklepie przy ul. Wiejskiej 14 w Warszawie. Zamówienia spoza Warszawy należy kierować do Centrali Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch", Warszawa, ul. Srebrna 12. Zam. 426. C-24